

创业团队构成特征与创业绩效 关系研究：一个文献综述

金 泉

摘 要：创业团队的优势在于能将具有不同特征、知识、技能和能力的人聚集在一起并创造更好的创业绩效。本文从团队创业研究的宏观层面入手，围绕创业团队成员构成特征特别是异质性特征与创业绩效之间的关系研究，对其中一些重要文献的研究逻辑、实证方法及主要结论进行了初步梳理，并对未来研究提出了展望。

关键词：创业团队；团队构成；创业绩效；异质性

中图分类号：F270 **文献标识码：**A **文章编号：**1006-1894(2010)04-0071-10

创业团队的重要性在于创业团队的普遍性及其对公司创业绩效的影响，无论地理区位、产业性质和创业者性别如何，新创企业大多由创业团队来创立，并且团队创业显示出比个人创业更高的成功性。创业团队可以被定义为由两个或两个以上的人组成的团队，他们共同建立一项事业，并拥有其财务权益（Kamm 等，1990）。研究创业团队的一个重要视角是考察创业团队成员构成特征与创业绩效的关系，其中受到普遍关注的是创业团队成员构成多样性或异质性对创业绩效的影响。

一、团队创业的研究现状

与现实中团队创业的普遍性和重要性不相一致的是，创业研究更多关注于创业者个人，而非创业团队。有学者指出，创业研究领域对于个人创业者的关注源于美国的个人英雄主义文化，而美国的研究范式在某种程度上又会引领研究的方向（Cooney，2005）。例如，Shane 和 Venkataraman（2000）将创业研究领域界定为研究个人是如何发现、评价和开发机会的，其研究焦点是个人在知识、洞察力和创造力方面的差异；甚至还有学者索性将创业团队的研究排斥在创业范畴之外；而 Casson（1982）则强调创业者是某个人（一个人），不

收稿日期：2010-05-14。

基金项目：教育部人文社会科学研究项目（07JA630051）；上海市哲学社会科学规划课题（2007BJB008）。

作者简介：金泉（1977-），女（汉族），江苏扬州人，复旦大学管理学院博士生，上海对外贸易学院讲师，主要从事创业管理与组织理论研究。

是团队、委员会或者组织。

(一) 研究数量

Beitrag等学者运用内容分析方法对重要国际期刊上发表的创业团队相关文献进行了梳理,主要考察了1990~2006年间在AMJ(Academy of Management Journal),ETP(Entrepreneurship: Theory & Practice),JBV(Journal of Business Venturing)和JSBM(Journal of Small Business Management)四大重要期刊中发表的相关文章。研究发现,1990~2006年间,关注于创业团队研究的文章总数仅为37篇,其中AMJ有3篇、ETP有17篇、JBV有13篇、JSBM有4篇;而1990~2006年间,上述四大期刊共发表论文3487篇。其中,从年份看,1990~1999年间,相关主题的研究论文仅发表11篇;2000年以后,研究数量有所上升,2006年四大期刊中发表的相关主题文章总数为10篇。从总量看,关于创业团队的研究仅占总数的1.1%;即使是专业性创业研究期刊(JBV和ETP)中,也只有3%左右是关于创业团队的,可见相关研究非常不足。从研究主题看,关于创业团队构成(Team composition)的研究占到总数的40.5%,^①关于团队动力学的研究占总数的21.6%,而关于团队创业绩效的则占16.2%,可见关于团队构成与团队创业绩效的关系研究受到了学者们最多的青睐。

(二) 研究视角

现有关于创业团队的研究主要从两个角度入手:研究视角之一是从创业团队的“宏观”层面入手,沿袭管理团队的研究经验,许多研究关注于创业团队总体的人口统计变量特征及其与创业绩效之间的关系。实证研究也表明,一些具备异质性技能的创业团队能够对新创企业的成功和增长产生积极影响(Roure & Madique, 1986; Keeley & Knapp, 1994; Mellewigt & Späth, 2002);还有一些研究显示,异质性团队的创业绩效实际上很差(O'Reilly & Flatt, 1989; Ancona & Caldwell, 1992)。创业团队的研究视角之二,即是从创业团队的“微观”层面入手,通过深入创业团队的内部,研究日益关注创业团队成员的行为特征、团队成员间的关系状况及其对创业绩效的影响。

二、创业团队构成与创业绩效关系的理论解释

可以从以下几个方面理解创业团队构成与创业绩效的关系。

(一) 创业的复杂性

复杂的创业活动需要管理团队具备多样化的技能(Gartner, 1985)。Gartner(1985)指出“比起个人可能具备的能力,高科技行业(创业)可能需要更多的技能,使个体们有必要通过团队方式联合他们的能力,以成功地创立一个组织”。Roure & Madique(1986)指出创业团队的技能组成的差异性越强,其制定的战略决策越能够改善创业绩效,Kamm等(1990)指出,研究显示技能多样化团队比起技能同质化团队能更好地应对新创企业的复杂性。

这是因为,创业团队成员在背景与经验等方面的异质性,能使团队能够运用完全不同的信息来源,从而使得他们能够在决策过程中界定更优的决策方案(Hoffman and

Maier, 1961), 并且如果信息和偏好能够开诚布公的交流, 那么异质性团队会获得更优决策 (Mello & Ruckes, 2006)。

(二) 创业的创新水平

新创企业的创新程度决定了高层管理团队所必需的信息整合水平 (Amason 等, 2006)。Amason 等 (2006) 指出, 每个新创企业的创新程度是不同的, 一些企业产生的是革命性的创新, 是对市场的完全颠覆; 而另一些企业采用的是渐进创新, 只是对现有实践的修正与完善。对于包含了较少创新性的创业管理者而言, 他们可以“看中学”; 对于包含了较多创新性的创业管理者而言, 他们却只能“干中学”。而要能够做到“干中学”, 创业团队必须很容易地、很频繁地进行互动与沟通, 容易的和频繁的互动在同质性团队中较容易实现; 而“看中学”要求创业团队能够进入其他相关的领域去获取信息, 这种能力则在异质性团队中更容易实现。

(三) 团队成员的特征

Richard 和 Maier (1961) 指出团队成员的异质性意味着他们认知基础存在差异, 这使团队能够得到成员从不同的来源收集的信息以及团队成员对问题的见解。而这种团队内成员对问题的不同意见将引导团队进入积极的讨论, 对外部环境存在的机会、危险, 自身的优劣势, 各种方案的利弊都会进行深入的分析, 从而有利于高层管理团队 / 创业团队做出高质量的决策, 提高其解决问题的能力。

Prendergast 和 Stole (1996) 的调查显示, 团队成员的不同特征会影响团队成员具备不同的兴趣或利益点, 年轻的员工更青睐那些让他们可以更快地脱颖而出并能证明自己的能力的机会, 这使他们不断努力地去促进创新的理念和新奇的应用。而资深的员工则更愿意坚持已知的做法, 从而避免拿他们的名誉冒险。因此, 接近退休年龄的雇员的职业焦虑与年轻雇员不同, 这样的差异会导致两代群体间产生利益上的碰撞或冲突。

成员特征还会影响成员的行为, Bertrand 和 Schoar (2002) 研究发现, 平均来看, 年长的经理比起他们的年轻同事, 其行为将更加保守; 拥有 MBA 学位的经理比起那些没有 MBA 学位的经理, 一般会采取更加激进的战略。因此, 团队成员的差异会导致团队成员在目标、利益、行为等方面的差异, 从而直接影响团队和组织的绩效。

(四) 团队冲突

王晶晶等 (2005) 研究显示即使是经验、知识很丰富、组织决策能力很强的创业团队, 冲突也是普遍现象。Chenhall (2004) 认为冲突一方面能够改善决策质量, 另一方面由于弱化了个体之间共事的能力而损害决策质量。

创业团队中的冲突包括认知冲突和情绪冲突。认知冲突能鼓励团队成员质疑当前思考中的不足, 寻求更有效的观念, 更加开放地考虑反对意见, 并在创造性的、高质量的决策中融入相反的观点。因此, 团队成员的异质性如果能够被合理使用, 能够促进团队成员进行创造性的碰撞, 进而促进团队合作 (卢俊义等, 2009)。团队中的认知冲突还能提高奉献精神, 当团队成员为他们的观点进行辩论时, 他们实际上对决策制定过程发表了看法, 改进了决策质量。当团队成员都能真诚地考虑其他成员的不同看法, 成员之间积极的感情也可基于此得

以建立 (Amason, 1996)。团队中的情绪冲突则不利于团队合作, 此类情绪冲突会表现为个人之间的不相容或争端, 显示为个人之间的非难。

(五) 群体压力

研究表明, 创业团队中可能存在群体压力, 而群体压力又会改变团队成员的行为。例如 Mello 和 Ruckes (2006) 研究指出, 团队成员可能面临被替换的威胁, 因此为了避免被替换, 团队成员会选择保持缄默, 最终这种替换的威胁会促使团队成员趋于一致, 这种一致性将侵蚀异质性团队所能带来的好处; 而当团队成员无法通过缄默来与其他成员保持一致时, 这些“异类”成员可能选择“用脚投票”, 而离开原创业团队, 研究显示创业团队成员流动过度频繁会对创业绩效产生负面影响。因此当出现群体压力, 无论成员选择沉默还是离开, 都不利于创业绩效的提高, 此时, 团队成员构成的异质性就可能带来负面的影响。

可见, 现有的理论研究关注于说明为什么创业活动对创业团队的构成有要求, 以及创业团队构成特征何以影响创业绩效。因此, 异质型创业团队所能够带来的多样化知识、技能与信息有利于创业活动, 特别是复杂环境下的创业活动的开展。但与此同时, 异质型创业团队存在冲突特别是情绪冲突的情况下, 创业团队的合作状态将受到影响, 团队中的群体压力也会改变团队成员的真实行为, 这些都不利于异质型创业团队良好创业绩效的实现。

三、研究创业团队构成特性与创业绩效关系的主要方法

(一) 对创业团队构成特性的分析

对创业团队构成特征的研究被视为是从创业团队研究中的宏观视角入手的。在研究创业团队构成特征时, 人们讨论最多的是团队成员构成的异质性或同质性, 也即团队成员的特征差异是很大还是很小。

在研究创业团队成员构成异质性时, 两类异质性占据了主导地位 (Ensley 等, 1998): 一个是人口统计变量的异质性, 定义为团队成员间人口统计指标的差异, 如国籍、性别和年龄 (Hambrick, 1993); 另一个则关注团队成员的技能多样性 (Murray, 1989) 或者职能背景多样性, 如教育背景、行业经验、职能背景和技能 (Ensley & Hmieleski, 2005)。当然实施研究时, 常用的办法是同时考虑团队的人口统计变量与技能或职能背景的差异, 例如 Amason 等 (2006) 就是分别从年龄、教育水平、教育专业以及专业职能的差异来衡量新创企业高层管理团队的异质性程度。

(二) 对创业绩效的分析

尽管正确测量绩效对于理解新创企业和小企业的成功或失败非常关键, 但是充分的评估新创企业成功或失败对于创业研究而言却困难重重 (Chakravarthy, 1986)。比起其他研究, 与创业绩效有关的可靠数据往往更难获得, 可比性的问题也长期存在 (Kunkel & Hofer, 1991); 此外, 创业研究领域的绩效测量还缺乏信息与指导 (Brush & Vanderwerf, 1992; Chandler & Jansen, 1992)。再者, 由于研究者对创业的内涵和目标有着不同观点, 因此对创业绩效的界定以及衡量指标也存在很大差别 (Murphy 等, 1996)。

Murphy 等 (1996) 研究发现比较多的关于创业绩效的测量主要包括从组织有效性 (如资产收益率 ROA)、组织成长 (如市场占有率增长情况)、组织利润 (如税前利润)、组织规模 (如雇员数量)、组织成功或失败 (被调查者的主观评价) 以及产品市场占有率等方面来测量; 也有少部分研究是通过员工满意度、离职率以及客户满意度和忠诚度等来衡量创业绩效的。

探讨公司创业活动与组织绩效间的关系时, 学者通常倾向使用多个指标来衡量创业绩效 (李乾文, 2005), Murphy 等的研究显示, 创业绩效研究的 52 篇文献中, 有 10 篇 (19%) 仅使用一个绩效评估指标, 而有 37 篇 (71%) 使用了 2~4 个评估指标。Venkatraman 和 Ramanujam (1986) 提出了从两个层面对创业绩效进行衡量: 第一层面是财务绩效衡量指标, 如销售增长率、投资回报率、资产回报率、每股市价等; 第二层面为非财务绩效指标, 如市场占有率、产品质量、新产品开发、制造周期效果和顾客满意度等, 建议可以通过增加绩效评估的维度来提高绩效评估的有效性。Covin 和 Slevin (1991) 建议以成长性和获利性两方面的结合作为考核绩效的基本指标。还列举了一些指标作为后续研究的参考, 如销售增长率、资产回报率及单位销售利润率等。Lumpkin 和 Dess (1996) 建议在绩效衡量方面除了采用传统的会计指标 (如销售增长率、市场占有率及获利情况) 以外, 还针对企业层面的创业导向提出了“全面绩效指标”, 建议以“利益相关者”的满意程度作为衡量指标。王重鸣等 (2005) 指出对新成立的技术创业型企业而言, 由于成立时间较短以及自身资源的限制, 则更适合通过初创团队人员的离职率以及企业产品或服务的客户满意度来衡量。

此外, 对跨行业的样本进行绩效比较时, 一些学者指出应控制其他的影响因素才能取得有意义的结论, 这些需要控制的变量一般包括: 企业规模、行业、企业年龄以及风险因素。根据 Murphy 等的研究, 企业规模是研究中最常用的控制变量, 46% 的研究控制了行业影响, 29% 的研究控制了企业年龄, 仅仅 4% 的研究控制了风险因素。

(三) 对两者关系的分析

在建立创业团队构成异质性与创业绩效关系模型时, 既有研究往往采用了两类方式: 一是控制外部影响因素, 直接研究创业团队构成特性对创业绩效的影响, 建立二元关系模型。例如, Ensley 等 (1998) 研究了创业团队的技能异质性、职能背景多样性与创业绩效之间的关系。二是将外部相关因素纳入到创业团队与创业绩效的关系模型中统筹考虑, 建立起多元关系模型。例如 Amason 等 (2006) 是在新创企业的不同创新程度的基础上, 分析高层管理团队异质性与创业绩效的关系。

研究趋势显示越来越多的学者开始日益关注创业团队构成特性和创业绩效之外的其他影响要素, 包括环境变动水平、企业创新水平、团队领导风格、创始人的价值取向等, 通过建立日益完备理论模型, 来理解创业团队构成与创业绩效之间的关系。

(四) 常用的研究方法

在研究创业团队构成异质性与创业绩效的关系时, 常用的研究方法主要包括定性方法和定量方法两大类, 其中由于对创业团队的认识还非常有限, 定性方法在创业团队研究中受到了一定的重视 (Roethlisberger, 1977)。

一些学者认为与尽可能多的创业团队成员进行深入的结构化访谈是获取研究数据的最优

途径(Kamm等,1990)。并且指出进行创业团队访谈时,除了访谈团队成员,熟悉创业团队的外部观察员(如律师、银行家或者会计师)也可以成为访谈对象。可以说,随着创业团队相关研究的发展,包括扎根理论、关键事件分析法、案例研究实验法等在内的定性研究方法也越来越受到重视(张玉利,杨俊,2009)。

此外,传统的定量方法也得到了广泛的运用,具体手段包括问卷调查、电话访谈或二手资料研究。例如,Ensley等(1998)则采用了问卷调查的方式,以全美500家成长最快速的公司排行榜(Inc.500)中团队创业的私营企业作为样本,通过向团队中各个成员邮寄调查问卷获取调查数据;Roure和Madique(1986)与美国西海岸最大的两家风险投资公司合作,通过分析8家高科技新创公司的相关文件(包括尽职调查、投资方案等),比较研究上述新创企业注资前的特征和注资后的绩效表现;Amason等(2006)选取的样本是美国本土174家在1983~1988年公开上市的,并且从创立到公开上市的时间不超过6年的高潜力新创企业(不包括纯粹的投资基金、控股公司和收购型公司),主要信息来源是该174家企业的公开招股章程(IPO prospectuses)。

四、创业团队构成与创业绩效关系研究的主要结论

大量的研究表明,团队的人口统计特征与构成会对团队和组织的绩效产生影响。团队的人口统计特征和构成状况与团队的人员流动有关(Pfeffer,1983;Wagner等,1984)、与团队的纠纷发生率有关(Amason,1996年)、与团队创新有关(Ancona & Caldwell,1992)、与高层管理团队的决策过程有关(Eisenhardt等,1997)、与企业的战略调整有关(Wiersema & Bantel,1992)。

(一) 积极作用

一方面,异质型创业团队能够对新创企业的成功和增长产生积极影响,Gartner(1985)指出复杂的创业活动需要管理团队具备多样化的技能;Hoffman & Maier(1961)指出背景与经验的异质性使团队能够运用完全不同的信息来源,从而使得他们能够在决策过程中界定更优的决策方案;Mello & Ruckes(2006)指出异质性团队比起同质性团队来说拥有更多种类的信息来源,如果信息和偏好能够开诚布公地交流,那么异质性团队会获得更优决策。

Bantel & Jackson(1989)研究了管理团队的年龄、任职年限、教育程度、工作背景等的平均程度及其差异性与企业技术创新与管理创新的关系,研究显示团队工作背景差异程度较大、教育程度较高的管理团队能够实现较高的创新程度。Eisenhardt和Schoonhoven(1990)研究了新创企业的高层团队,指出技能差异化更强的创业团队比起技能较相近的团队,能更好地影响新创企业的绩效。Wiersema & Bantel(1992)的研究显示高层管理团队教育背景的差异性越大,公司战略改变程度越大。

Siegel等(1993)研究指出创业团队需要在职能上取得平衡(即需要一定程度的异质性),成长越快的新创企业,越需要有全面发展的管理团队。Morley等(1996)研究了创业团队成员的进入团队年限、教育背景、工作经验和职能背景、团队规模等要素与企业销售增长率之间的关系,研究显示高层管理团队职能背景异质性、教育背景异质性和

销售增长率则呈正相关关系。Daellenbach等(1999)研究显示,具有较高科技导向的高层管理团队与创新承诺之间有正相关关系;其他高层管理团队特征与公司创新承诺之间的关系则不具有显著性。

Bouncken(2004)指出异质性团队可以为新创企业提供扩大的技术知识和信息组合,从而有利于创业绩效的改善,并且指出团队成员文化差异性大的团队有助创业团队创新理念的产生。Monica A. Zimmerman(2008)的研究从职能背景的异质指数、教育背景的异质指数、年龄的异质指数和任期的异质指数考察管理团队构成对企业绩效的影响,研究显示首次公开发行股票(IPO)时,高层管理团队的职能背景以及教育背景的差异与公司筹资能力有显著正相关关系;其他高层管理团队的特征与公司筹资能力的关系不具有显著性。

(二) 消极作用

另一方面,异质型创业团队也可能对新创企业的成功和增长产生负面影响,虽然Morley等(1996)的研究显示了管理团队异质性在某些方面促进了企业绩效的改善,但是研究同时也显示高层管理团队的规模、成员的行业背景异质性和销售增长率呈负相关关系。Ensley等(1998)分析了创业团队的技能、大学专业背景、最高学位、职能领域等的异质性与创业绩效之间的关系,研究显示创业团队异质性与企业成长之间负相关,团队成员最高学历专业的差异化和职能背景差异化与企业回报负相关。

(三) 创业情境要素对结论的影响

当考虑更多的影响因素时,相关研究得出了更多更丰富的结论,例如Murray(1989)分析了高层管理团队成员的年龄、进入公司年数、进入团队年数、工作背景、教育背景和企业短期绩效(净利润/销售收入、净利润/总资产等)以及长期绩效(股价、账面价值等)的关系,研究显示高层管理团队的特征对公司绩效有显著影响,但不同的产业会有不同的影响,不同的环境特征也有不同的影响。

Carpenter(2002)研究显示,在低管理复杂性条件下,高层管理团队教育、工作经验和管理团队任期的异质性水平与企业绩效正相关;高管理复杂性条件下,高层管理团队异质性水平与企业绩效负相关。

Mello和Ruckes(2006)的研究发现团队异质性特别适合处理动态的和不确定的情况。Amason等(2006)的研究显示在高创新程度的新创企业中,高层管理团队在年龄、教育水平、教育专业以及专业职能方面的异质性与创业绩效间呈现负相关关系;而在低创新程度的新创企业中,则没有负相关关系。

Hmieleski和Ensley(2007)研究显示,从职能、教育水平、受教育专业和技能角度来考察团队的异质性,变动行业环境下,创业领导为“直接指挥式领导”时,异质性团队管理下的新创企业会取得最佳绩效表现;稳定行业环境下,创业领导为“授权式领导”时,同质性团队管理下的新创企业会取得最佳的绩效表现。

五、结论与展望

现有关于创业团队成员构成异质性与创业绩效之间的关系研究得到了不同的结论,有

证明了创业团队成员构成异质性能促进创业绩效的；也有显示了创业团队成员构成异质性对创业绩效产生了负面影响的；还有的研究表明在不同的情境条件下，上述关系的性质会发生变化。

一些学者已经探索在创业团队成员构成异质性与创业绩效关系研究中加入更多的中间变量或调节变量，通过建立更加完备的团队创业模型来理解团队创业的本质。但到目前为止，研究关注较多的仍是团队创业的外部因素或宏观因素，包括创业环境的变动性、创业行业的创新性水平、团队的文化特征及其差异等；或者是关注团队中的某些成员的特质，如创业者领导等。但是从目前国内外的研究看，真正进入到创业团队的微观层面，通过分析创业团队行为来揭示团队构成与创业绩效关系的研究尚不多。

此外，虽然相关研究已经在尝试从多个角度理解团队创业行为，但其分析视角大多有一定的静态性和片面性，未能系统地把握团队创业活动的本质特征，因此为了更好地拓展团队创业相关研究，有必要构建起能系统描述团队创业行为的理论架构。并以此为基础，积极拓展不同社会情境条件下的团队创业活动案例研究和实证研究，进而不断修正和完善理论体系、丰富实证研究结论与成果。

（作者单位：上海对外贸易学院）

注 释：

- ① 该研究将创业团队相关研究归类为几个重要的领域，包括团队建设、团队构成、团队动力学、团队构成变动和团队创业绩效等。

参考文献：

- [1] Amason, Allen C., Shrader, Rodney C., Tompson, George H. Newness and novelty: Relating top management team composition to new venture performance [J]. Journal of Business Venturing 2006, 21(1): 125~148.
- [2] Ancona, D. G., Outward bound: Strategies for team survival in an organization [J]. Academy of Management Journal, 1990(2):334~365.
- [3] Baum, J. R., Locke, E. A., Smith, K. G. A Multidimensional Model of Venture Growth [J]. Academy of Management Journal, 2001, 44(2): 292~303.
- [4] Bitzenis, Aristidis, Nito, Ersanja. Obstacles to entrepreneurship in a transition business environment: the case of Albania [J]. Journal of Small Business and Enterprise Development, 2005, 12(4): 564~578.
- [5] Bouncken, Ricarda B. Cultural Diversity in Entrepreneurial Teams: Findings of New Ventures in Germany [J]. Creative and Innovation Management, 2004, 13 (4): 240~253.
- [6] Carpenter, M. A. The implications of strategy and social context for the relationship between top management team heterogeneity and firm performance [J]. Strategic Management Journal, 2002, 23(3): 275~284.
- [7] Cheng, Kim; Low, Patrick. Cultural obstacles in growing entrepreneurship: a study in Singapore [J]. Journal of Management Development, 2006, 25(2): 169~182.
- [8] Christian L., Michael D. Firm Networks: External Relationships as Sources for the Growth and Competitiveness of Entrepreneurial Firms [J]. Entrepreneurship & Regional Development, 2003 (15): 1~26.
- [9] Chowdhury S. Demographic diversity for building an effective entrepreneurial team: Is it important? [J]. Journal of Business Venturing, 2005(20): 727~746.
- [10] Cooney, T.M. What is an entrepreneurial team?[J]. International Small Business Journal, 2005, 23(3): 226~235.

- [11] Delmar, Frédéric; Shane, Scott. Does Business Planning Facilitate The Development of New Ventures? [J]. Strategic Management Journal, 2003, 24(12): 1165~1185.
- [12] Ensley, Michael D., Carland, James W., Carland, JoAnn C. The Effect of Entrepreneurial Team Skill Heterogeneity and Functional Diversity on New Venture Performance [J]. Journal of Business and Entrepreneurship, 1998, 10(1):1~14.
- [13] Ensley, Michael D., Hmieleski, Keith M. A comparative study of new venture top management team composition, dynamics and performance between university-based and independent start-ups [J]. Research Policy 2005, 34(7): 1091~1105.
- [14] Feldman, J. M., Klofsten, M. Medium-Sized Firms and the Limits to Growth: A Case Study in the Evolution of a Spin-off Firm [J]. European Planning Studies, 2000, 8(5): 631~650.
- [15] Fischer, Eileen; Reuber, A R. Support for Rapid-growth Firms: A Comparison of the Views of Founders, Government Policymakers and Private Sectors [J]. Journal of Small Business Management, 2003, 41(4): 346~365.
- [16] Hmieleski, Keith M., Ensley, Michael D. A contextual examination of new venture performance: entrepreneur leadership behavior, top management team heterogeneity, and environmental dynamism [J]. Journal of Organizational Behavior, 2007, 28(7): 865~889.
- [17] Kamm, J.B., Nurick, A.J. The stages of team venture formation: A decision-making model [J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 17(2), 17~27.
- [18] Kamm, J.B., Shuman, J.C., Seeger, J.A., Nurick, A.J. Entrepreneurial teams in new venture creation: A research agenda [J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 1990, 14(4), 7~17.
- [19] Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. The discipline of teams [J]. Harvard Business Review. 1993 (71):111~121.
- [20] Lechler, Thomas. Social Interaction: A Determinant of Entrepreneurial Team Ventures Success [J]. Small Business Economics, 2001, 16 (4): 263~278.
- [21] Lechner, C., Dowling, M. Firm Networks: External Relationships as Sources for the Growth and Competitiveness of Entrepreneurial Firms [J]. Entrepreneurship & Regional Development, 2003, 15 (1), 1~26.
- [22] Mello, Antonio S., Ruckes, Martin E. Team Composition [J]. Journal of Business, 2006, 79 (3): 1019~1039.
- [23] Olson, P. D. Entrepreneurs: Opportunistic Decision Makers [J]. Journal of Small Business Management, 1986: 29~35.
- [24] Penrose, Edith. Research on the Business Firm Limits to the Growth and Size of Firms [J]. American Economic Review, 1955, 45(2): 531~544.
- [25] Roure, Juan B., Maidique, Modesto A. Linking Prefunding Factors and High-technology Venture Success: An exploratory study [J]. Journal of Business Venturing, 1986, 1(3):295~306.
- [26] Shane, Scott; Venkataraman, S. The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research [J]. Academy of Management Review, 2000, 25(1): 217~228.
- [27] Stewart, G. L., Barrick, M. R. Team Structure and Performance: Assessing the Mediating Role of Intrateam Process and the Moderating Role of Task Type [J]. Academy of Management Journal, 2000(2):135~148.
- [28] Ucbasaran, D., Lockett, A., Wright, M., & Westhead, P. Entrepreneurial founder teams: Factors associated with member entry and exit [J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2003, 28(2): 107~128.
- [29] Virany, B., Tushman, M. L. Top management teams and corporate success in an emerging industry [J]. Journal of Business Venturing, 1986, 1(3): 261~274.
- [30] 江岩,张体勤. 高层管理团队特征与组织创新研究述评[J]. 山东社会科学, 2008,(2): 139~142.
- [31] 刘嘉,许燕. 团队异质性研究回顾与展望 [J]. 心理科学进展, 2006, 14(4):636~640.
- [32] 石磊. 论创业团队构成多元化的选择模式与标准[J]. 外国经济与管理, 2008,30(4):52~59.

[33] 张玉利,杨俊.试论创业研究的学术贡献及其应用[J].外国经济与管理, 2009, 31(1): 16~23.

Research of the Relationship between Entrepreneurial Team Composition and Venture Performance: A Literature Review

JIN Quan

Abstract: Venture team has the advantage of combining individuals with diversify characteristics, knowledge, skills and capabilities, which lead to better venture performance. From the macro side in the research of team venture, this paper centers on the relationship between the characteristics of the entrepreneurial team composition, especially the heterogeneity of the team, and venture performance. And from the aspects of research logics, empirical methods and conclusions, this paper gives a review of some important articles and the direction for future research.

Key words: entrepreneurial team; team composition; heterogeneity; venture performance

